



3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



Віра Петрівна Чудакова,
науковий співробітник
Інституту педагогіки НАПН України,
науковий кореспондент Інституту
психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
психолог, тренер, старший викладач,
консультант, коуч,
м. Київ, Україна

УДК 159.9:37.07:005.95:001.895

*Продовження публікації,
початок у № 1 (32); 2 (33); 3 (33); 4 (34) за 2015 р.*

СТАВЛЕННЯ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ – ПОКАЗНИК СФОРМОВАНOSTІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ *II частина, продовження у наступному номері.*

В публикации представлены диагностическо-интерпретационный компонент исследования степени «отношения к самосовершенствованию», что является одной из составляющих интегральной характеристики «мотивационных показателей» сформированности психологической готовности к инновационной деятельности и конкурентоспособности личности.

Ключевые слова: инновационная деятельность, психологическая готовность к инновационной деятельности, интегральная характеристика «стремление к самосовершенствованию».

The publication presents diagnostic and interpretative component studies degree «attitudes towards self-improvement», which is a component of the integrated characteristics of the «motivational indicators» of formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.

Key words: innovation activity, psychological readiness for innovation, an integral characteristic «aspiration of self-improvement».

У цьому номері пропонуємо публікацію де розглянемо діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження «ставлення до самовдосконалення», складову інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлення досвіду впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей та технологій формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [10–14]:

1) у № 2 (33) 2015 р., (4 частина публікації) – представлено певні аспекти діагностично-інтерпретаційного компоненту результатів дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: генеза психо-

діагностичних методів вимірювання «самоактуалізації»; спроби їх адаптації і модифікації; опис і текст методики САМОАЛ – «модифікаційного опитувальника діагностики самоактуалізації особистості»; «ключі» визначення оцінок «загального показника» і додаткових «11-ти субшкал» дослідження самоактуалізації;

2) у № 3 (34) 2015 р., (5 частина публікації) – представлено певні аспекти діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компоненту дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: опис загального дизайну алгоритму та процедури організації



проведення дослідження; зміст та критерії оцінок визначення «самоактуалізації»; аналіз, обробка та інтерпретація його результатів, що впроваджено у практиці діяльності освітніх організацій різних типів;

3) у № 4 (35) 2015 р., *1 частина публікації*) – представлено інформаційно-смісловий компонент дослідження «прагнення до самовдосконалення», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Метою цієї публікації є представлення діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження «ставлення до самовдосконалення», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження, як аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методики; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання коучингу. Математичне оброблення даних здійснювалось за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження здійснювались у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [2–8].

За результатами НДР нами було виявлено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів структури та їхніх взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх і внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам, а також розроблено моделі та «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), що складається з двох взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих частин [2–8].

I. *Модель експертизи та корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій* (зовнішні умови): 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

II. *Модель експертизи та корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до*

інноваційної діяльності (внутрішні умови): 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх і зовнішніх умов упровадження інновацій та містить такі основні компоненти, як: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний.

Упровадження «Технології» в освітню практику передбачало взаємопов'язану діяльність наукового керівника експерименту (автора розробки) з керівниками та педагогічними колективами ЗНЗ з урахуванням принципів спільної діяльності (індивідуалізації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо). Технологія пройшла апробацію та була впроваджена у освітніх організаціях різних типів України: м. Києва (гімназія № 153), Київської області (школи Броварського району), м. Одеси (ЗОШ №№ 52; 53; 118; НВК «Гімназія № 7»; НВК № 49; Приватна школа «Гармонія»; Школа-інтернат № 2), м. Херсона та Херсонської області (ЗОШ № 12; 53,54; 41, Херсонська гімназія № 6) і Гімназії Новокаховської міської ради Херсонської області), м. Сімферополя (НВК «Школа-колегіум» № 14), м. Гурзуфа (МДЦ «Артек»). Завдяки науково-методичній співпраці з керівниками і педагогічними колективами вищезазначених освітніх організацій на різних етапах розробки та впровадження «Технології» вдосконалювались психолого-педагогічний діагностичний інструментарій, інтерпретаційний та корекційно-розвивальний блоки, корегувалися окремі аспекти і компоненти модулів «Технології», а кожна освітня організація зробила важливий та цінний внесок.

«Технологія» є комплексною системою науково-методичного забезпечення упровадження в освітню практику освітніх інновацій, що створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, учителям, управлінцям усіх рівнів, спрямовану на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю і розвитком організації в цілому, так і з функціонуванням управлінців та персоналу організації. Вона є професійно містким, універсальним інструментом, що призначається для психологів, які мають базову підготовку, але з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у штат психологів.

З'ясовано, що за певних причин не всі психологи готові до діяльності з керівниками та персоналом організацій. Враховуючи такі обставини, нами було розроблено «Технологію», якою можуть скористатись та успішно засвоїти в умовах відповідної спеціальної підготовки та консультацій (тренінгів-семінарів, коучингів) за допомоги та підтримки фахівців управління та спеціалісти по роботі з персоналом організацій, менеджери, вчителі, методисти,



науково-педагогічні працівники, консультанти, ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких зміни і розвиток окремих людей та груп відіграє суттєву роль [2–8].

Говорячи про перспективність та можливість масової реалізації «Технології» необхідно зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також за спеціальної підготовки у сфері контрольно-оцінної, та корекційно-розвивальної діяльності), науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища» [8]. Перспективність подальшої розробки та можливості масової реалізації технології полягають у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

Загальний дизайн та алгоритм дослідження внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Для проведення цього етапу дослідження нами було використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що надає змогу дослідити такі оцінні показники та параметри:

1) інтегральний показник «інноваційність» – надає можливість визначити та оцінити: стан рівня інноваційності (позитивний, нульовий, негативний), рівень тенденції вчителів до здійснення інновацій (теоретико-інтелектуальний, емоційно-практичний);

2) інтегральна характеристика «задоволеності професійною діяльністю», складовими якої є: задоволеність професією; ставлення до діяльності сьогодні та на перспективу; задоволеність життєвих потреб у процесі професійної діяльності;

3) інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала (фахівця)», складовими якої є: самооцінка професійно важливих якостей; локус контролю (два варіанта) – суб'єктивний локус контролю; рівень суб'єктивний локус контролю;

4) інтегральна характеристика мотиваційних показників, складовими якої є: спрямованість мотивації; самоактуалізація особистості, «прагнення до самовдосконалення» (буде розглянуто у цій публікації);

5) індивідуально-психологічні особливості та емоційно-вольовий контроль [4–7]).

У наступних публікаціях розглянемо: «мотиваційний профіль» – мотиваційна тенденція особистості (споживча та особистісно-розвивальна, або виробнича спрямованість мотивації).

Загальний дизайн та алгоритм дослідження «прагнення до самовдосконалення».

Предметом обговорення у цій публікації є розгляд діагностично-інтерпретаційний та прогностичний компоненти: опис методів дослідження; алгоритм проведення, аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження прагнення до самовдосконалення; наочне оформлення результатів дослідження і аналіз співвідношення результатів дослідження; з'ясування стану параметрів дослідження у різних категорій респондентів.

Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження ступеня «прагнення до самовдосконалення»

З метою проведення дослідження «ставлення персоналу освітніх організацій до професійного самовдосконалення» в умовах здійснення інноваційної діяльності, оцінюємо його за ступенем «прагнення до самовдосконалення». Використовуємо для цього методику вивчення «мотивації професійного самовдосконалення» («Св»)

Опис методів дослідження ступеню «прагнення до самовдосконалення»

Увага!!!

Текст опитувальника «Методика вивчення мотивації професійного самовдосконалення» подано у оригіналі – російською мовою, так як саме *такий варіант пройшов валідацію і перевірку надійності*, тому переклад тексту опитувальника на іншу мову призведе до спотворення результатів дослідження.

ТЕКСТ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Текст опросника «Методика изучения мотивации профессионального самосовершенствования» («Сам»)

1. Как Вы относитесь к самосовершенствованию и в чем видите его смысл в настоящее время? (*Ваш вариант ответа*) _____

2. Занимаетесь ли Вы самосовершенствованием? (проранжируйте ответы т. е. на первое место поставьте самый значимый ответ)

а) Да

б) Нет.

в) Затрудняюсь ответить

г.) (*Ваш вариант ответа*) _____

3. В каком направлении Вы наиболее активно работаете над собой? (проранжируйте ответы)

а) Формирование научного мировоззрения

б) Развитие профессиональной компетентности

в) Расширение общенаучного кругозора

г) Совершенствование культуры и стиля общения.

д) Формирование высоких духовных и нравственных качеств

е) Физическое развитие и закалка

ж) Укрепление психического здоровья, характера и воли

з) Повышение своего культурного кругозора

и) (*Ваш вариант ответа*) _____



4. Какие методы, формы и средства Вы используете в целях своего самосовершенствования? (Ваши варианты ответа) _____

5. Есть ли у Вас положительный пример (идеал), которому Вы следуете?

- а) Да
- б) Нет

6. Если есть, то кто он?

- а) Собираемый образ
- б) Современный деловой человек (кто он)
- в) Историческая личность (кто это)
- г) Герой художественного произведения, кино (кто он)
- д) Политический или общественный деятель (кто он)
- е) Конкретный товарищ по работе (кто он)
- ж) (Ваши варианты ответа) _____

7. Почему в своей деятельности Вы хотели бы подражать этому идеалу? _____

8. Имеется ли у Вас личная концепция самосовершенствования?

9. На что направлена Ваша работа по самосовершенствованию?

а) На выработку модели, алгоритма, технологии профессиональной деятельности

б) На формирование сначала какого-то одного качества, а затем другого

- в) Устранение в себе недостатков, замеченных Вами
- г) Устранение недостатков, подмеченных коллегами, начальниками
- д) (Ваши варианты ответа) _____

10. Как Вы думаете, что необходимо для того, чтобы члены трудового коллектива стали более ответственно относиться к самосовершенствованию?

(Ваш вариант ответа) _____

11. Какие трудности Вы испытываете при самосовершенствовании?

- а) Собственная неорганизованность
- б) Недостаток необходимой литературы
- в) Неумение планировать время
- г) Отсутствие системы контроля
- д) Отсутствие необходимых условий
- е) (Ваши варианты ответа) _____

12. Что побуждает вас заниматься самосовершенствованием?

Оцените значение для Вас следующих побуждений как самостоятельных по шкале 5,4,3,0, оценки означают, что побуждение является для Вас:

5 – очень важным;

4 – важным;

3 – мало важным;

0 – не имеет никакого значения.

№	Побуждения к самосовершенствованию	Оценка	Ранговое место
1	Требовательность руководителей		
2	Требование коллектива		
3	Желание стать высококлассным специалистом		

4	Стремление быть не хуже других		
5	Интересы продвижения по службе		
6	Чувство ответственности перед близкими		
7	Интерес к своей профессии		
8	Установка овладеть новыми профессионально значимыми качествами (ПЗК)		
9	Удовлетворенность собственным развитием		
10	Стремление завоевать авторитет в коллективе		
11	Жажда первенствовать среди сослуживцев		
12	Желание работать так, чтобы не критиковали.		
13	Стремление получить вознаграждение (материальное, моральное)		
14	Желание лучше освоить свою должность, специальность		
15	Осознание неизбежных проверок, зачетов, аттестации		
16	Другие побуждения		

13. Просим Вас закончить следующую фразу: «Когда я слышу, как моего коллегу упрекают в снижении активности в работе над собой, я думаю, что (закончите предложение) _____».

14. Какой вид мог бы приобрести график, отображающий изменение Вашего отношения к профессиональному самосовершенствованию (от начала профессиональной деятельности до сегодняшнего дня и с проекцией в будущее)?

Отношение к самосовершенствованию

	Н			
+5	А			
+4	Ч			
+3	А	С	Б	
+2	Л	Е	У	
+1	О	Г	Д	
0		О	У	ВРЕМЯ
-1	Р	Д	Щ	
-2	А	Н	Е	
-3	Б	Я	Е	
-4	О			
-5	Т			
	Ы			

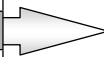
Линия в графике должна быть сплошной. Ось времени можно разбить на удобные для Вас интервалы (по годам, по очередным должностям и т.п.)



Бланк збору експертної інформації
Методика «Сам»

№	Ознака оцінювання	Результат діагностики респондентом	оцінка
1	ваш варіант		
2	ранг		
3	ранг		
4	ваш варіант		
5	ранг		
6	ранг		
7	ранг		
8	ранг		
9	ранг		
10	ваш варіант		
11	ранг		

	П			
	О			
+5	Ч			
+4	А	С		
+3	Т	Ь	М	
+2	О	О	А	
+1	К	Г	Й	
0		О	Б	ЧАС
-1	Р	Д	У	
-2	О	Е	Т	
-3	Б	Н	Н	
-4	О	Н	Є	
-5	Т	Я		
	И			



12.

№	Спонування до самовдосконалення	Оцінка	Ранг
1	Вимогливість керівників		
2	Вимога колективу		
3	Бажання стати висококласним фахівцем		
4	Прагнення бути не гірше інших		
5	Інтереси просування по службі		
6	Почуття відповідальності перед близькими		
7	Інтерес до своєї професії		
8	Установка опанувати новими професійно важливими якостями		
9	Задоволеність власним розвитком		
10	Прагнення завоювати авторитет у колективі		
11	Бажання першенствувати серед товаришів по службі		
12	Бажання працювати так, щоб не критикували		
13	Прагнення одержати винагороду (матеріальну, моральну)		
14	Бажання краще освоїти свою посаду, спеціальність		
15	Усвідомлення неминучих перевірок, заліків, атестації		
16	Інші спонування		

Алгоритм проведення, аналіз, обробка та інтерпретація результатів дослідження

Респондентам необхідно відповісти на 14 комбінованих запитань опитувальника «Методика вивчення мотивації професійного самовдосконалення» [1]. За допомогою цієї методики здійснюється збір інформації через вибір альтернатив, довільної вербальної відповіді на питання опитувальника та методом «незавершених речень». Статистичний аналіз використано для аналізу відповідей, отриманих за 100-бальною шкалою, про чинники, що спонукають персонал освітніх організацій до самовдосконалення. Отримані у ході корекційної та тренінгової діяльності дані використовуються для стимулювання професійного самовдосконалення.

Аналізуючи відповіді на питання анкети, ми отримуємо необхідну інформацію щодо мотиваційної структури особливості персоналу освітніх організацій. Результати оцінок вносимо до бланку збору експертної інформації індивідуальних показників респондента.

Відповіді на відкриті питання названої методики 1, 4, 10, 14 – інтерпретуються, так само як і у методиці «Незакінчені речення». Обробляємо результати дослідження «ставлення респондентів до професійного самовдосконалення» аналогічно, дослідженню складових інтегральної характеристики «задоволеності своєю професійною діяльністю». А саме: оцінювання ставлення особистості до власної професійної діяльності на сьогодні та ставлення до «службової перспективи», що розкрито нами у попередній публікації [4].

Нижче наведено приклади варіантів оцінки відповідей респондентів та шкала критеріїв оцінювання за ступенем «прагнення до самовдосконалення» за методикою «Незавершене речення» (табл. 1).

У таблиці 2 надано критерії оцінювання шкали ступеня «прагнення до самовдосконалення» (дослідження «ставлення персоналу освітніх організацій до професійного самовдосконалення»), а також ключ

13. Просимо Вас закінчити наступну фразу: «Коли я чую, як мого колегу дорікають у зниженні активності в роботі над собою, я думаю, що _____».

14. Лінія в графіку повинна бути суцільною. Вісь розбийте на зручні для Вас інтервали (за роками та послідовністю обраних посад тощо)



переводу первинних оцінок у бал АДГІД (бал алгоритму дослідження психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності) з метою порівняння оцінок показників за різним діагностичним інструментарієм (методів) нашого дослідження.

За кожен позитивну відповідь на питання № 2, 5, 8 додаємо по 0,2 бали (додатково).

Відповідаючи на запитання анкети 3, 9, 11 – респонденти ранжують варіанти відповідей.

Наприклад, відповідаючи на запитання № 9. «На що спрямована діяльність щодо самовдосконалення?», – наведені нижче варіанти відповідей ранжують:

- а) на розробку моделі алгоритму технології професійної діяльності.
- б) на формування спочатку якоїсь однієї якості, а потім іншої.
- в) усунення в собі недоліків, які помітили Ви.
- г) усунення недоліків, які помітили колеги або керівництво.

Примітка. Респондентів інструктують так: із чотирьох варіантів відповідей потрібно обрати той, що найважливіший для майбутніх дій. Потрібно уявити ситуацію, коли можна було б вибрати лише один варіант із чотирьох. Навпроти обраного варіанту потрібно поставити *ранг 1* (першочерговий). На наступному кроці, із трьох варіантів, що залишилися потрібно обрати *найменш важливий* пункт (такий, яким можна було б пожертвувати) і поставити навпроти цього варіанту *ранг 4* (найбільша кількість варіантів відповідей на це питання). Далі із двох варіантів, що залишилися, необхідно обрати найважливіший і навпроти нього поставити *ранг 2*. Відповідно варіанту, що залишився присвоюється *ранг 3*.

Результати відповідей на питання №3, 9, 11 можна звести у таблицю, де можна побачити, який з варіантів

відповідей для кожного респондента важливіший, а який менш важливий:

3 – В якому напрямі Ви більш активно працюєте над собою?

9 – На що спрямована Ваша робота щодо самовдосконалення?

11? – Які труднощі виникають у процесі самовдосконалення?

Аналізуючи результати відповідей респондентів на запитання № 9 можна зробити висновок, що для більшості респондентів, при визначенні на, що спрямована їхня діяльність щодо самовдосконалення особистості у професійній сфері, 52 % з них заявили, що важливішим є:

- на першому місці – «усунення в собі недоліків, що помітили самостійно»;
- на друге місце висовують – «вироблення моделі, алгоритму, технології професійної діяльності»;
- на третьому місці – «формування спочатку будь-якої однієї якості, а потім іншої»;
- на останнє місце поставили – «усунення недоліків, що помітили колеги або керівництво».

Це є природно, тому що у людини, якій (часто у некоректній формі) вказують на недоліки, спрацьовує механізм самозахисту і вона починає захищатися, нехтуючи критичними зауваженнями (не зважаючи на те, що вони можуть бути справедливими та корисними). Тому, доцільно здійснювати самоаналіз особистості, у якому респонденти пізнають власні сильні та слабкі сторони, адже прийняття рішення про самовдосконалення відбувається за внутрішнім переживанням позитивних та негативних сторін. Це етап, на якому створюється модель (проект) майбутньої роботи над собою та з'являється мотивація, що спонукає займатися самовдосконаленням..

Таблиця 1

Приклади відповідей та шкала критеріїв оцінювання за методикою «Незавершене речення»

Приклади відповідей	Оцінка	Бал АДГІД
Прекрасно, відмінно, з радістю, мрію ... (вищий бал ставиться, якщо відмінна перспектива пов'язана із власною провідною професійною діяльністю)	+2	5 балів
Добре, сподіваюсь на краще ...;	+1	4 бали
Все одно, не думаю, невідомо...;	0	3 бали
Смутно, погано...;	-1	2 бали
Жахливо, мрячно ...	-2	1 бал

Таблиця 2

Критерії оцінювання шкали ступеня «прагнення до самовдосконалення» та ключ переводу їх оцінок у бал АДГІД

Оцінка	Ступінь «прагнення до самовдосконалення»	Бал АДГІД
+2	Явно задоволений	5
+1	Скоріше задоволений, ніж незадоволений	4
0	Невизначене, байдуже ставлення	3
-1	Скоріше незадоволений, ніж задоволений	2
-2	Явно незадоволений, крайнє негативне ставлення	1



Аналізуючи відповіді на запитання № 3 було з'ясовано, що для 58 % респондентів:

- першочерговим є «розвиток професійної компетентності»;
- на друге місце вони поставили – «формування наукового світогляду та підвищення культурного світогляду».

Аналізуючи відповіді на запитання № 11. можна зробити такі висновки:

- 63 % респондентів, на перше місце поставили – «відсутність необхідних умов»;
- на друге місце – «брак потрібної літератури».

Це доводить необхідність більш детального вивчення мотиваційного середовища освітньої організації, тобто сукупності умов, що визначають спрямованість та величину зусиль, які додає персонал для досягнення цілей організації. Це надає можливість створити умови, щоб персонал освітніх організацій мав можливість реалізувати власні інтереси, потреби, досягаючи цілей організації та формуючи спроможність до самовдосконалення, саморозвитку, а також психологічну готовність до інноваційної діяльності.

Дослідження «спонукання до самовдосконалення». За допомогою методики вивчення мотивації професійного самовдосконалення визначаємо, що спонукає респондентів до самовдосконалення. Це можна зробити процесі аналізу відповідей методики «Сам» на запитання № 12: «Що спонукає Вас займатися самовдосконаленням?», які зведено у таблиці 3.

Кожному респонденту необхідно оцінити значущість вищеперерахованих спонукань, як самостійних, за шкалою 5, 4, 3, 0. Оцінки означають, що конкретне спонукання є для нього: 5 – дуже важливим; 4 – важливим; 3 – мало важливим; 0 – немає жодного значення. Результати необхідно внести до таблиці 3.

Отримані відповіді за кожним із спонукань ранжуємо, самому важливого надаємо *ранг 15* (максимальна кількість спонукань), найменш важливого присвоюємо *ранг 1* (процедура ранжування аналогічна вищеприписаному запитанню № 9 анкети «Сам»).

З метою покращення з'ясування питання, що ж спонукає персонал освітніх організацій до самовдосконалення, результати ранжування вносимо до протоколу загальних показників респондентів, приклад оформлення якого наведено у таблиці 4.

За результатами аналізу даних таблиці 4 отримано цінну інформацію:

- *по-перше*, визначено загальну оцінку (Спон) конкретного респондента щодо вищезазначених спонукань до самовдосконалення за формулою (1)

$$C_{\text{спон}} = \frac{Q_1 + \dots + Q_{15}}{15}, \quad (1),$$

де Q_1, \dots, Q_{15} – оцінки спонукань; 15 – кількість спонукань.

- *по-друге*, з'ясовано що саме спонукає конкретну особу до самовдосконалення і визначено ієрархію цих спонукань.

З метою аналізу та порівняння узагальнених результатів дослідження «спонукання до самовдосконалення» різних категорій персоналу освітніх організацій, а саме: адміністрації, вчителів профільної та початкової школи, загальної оцінки колективу внесемо їх оцінки у таблицю 5.

Для більш наочного висвітлення узагальнених результатів дослідження побудуємо граф-схему (рис. 1) де на осі ординат (y) буде розміщено номер спонукання, а на осі (x) – розташуємо ранг (місце спонукання в їх ієрархії).

Таблиця 3

Перелік спонукань до самовдосконалення

№	Спонукання до самовдосконалення	Оцінка	Ранг
1	Вимогливість керівників		
2	Вимога колективу		
3	Бажання стати висококласним фахівцем		
4	Прагнення бути не гірше інших		
5	Інтереси просування по службі		
6	Почуття відповідальності перед близькими		
7	Інтерес до власної професії		
8	Установка опанувати новими професійно важливими якостями		
9	Задоволеність власним розвитком		
10	Прагнення завоювати авторитет у колективі		
11	Бажання лідирувати серед товаришів по службі		
12	Бажання працювати так, щоб не критикували		
13	Прагнення отримати винагороду (матеріальну, моральну)		
14	Бажання краще засвоїти посаду, спеціальність		
15	Усвідомлення неминучих перевірок, заліків, атестації		
16	Інші спонукання (вказіть які)		



Таблиця 4

Протокол загальних показників «Спонування респондентів до самовдосконалення»

	Сп. Сам. 1. Вимогливість керівників	Сп. Сам. 2. Вимога колективу	Сп. Сам. 3. Бажання стати висококласним фахівцем	Сп. Сам. 4. Прагнення бути не гірше інших	Сп. Сам. 5. Інтереси просування по службі	Сп. Сам. 6. Почуття відповідальності перед близькими	Сп. Сам. 7. Інтерес до своєї професії	Сп. Сам. 8. Установка опанувати новими професійно важливими якостями.	Сп. Сам. 9. Задоволеність власним розвитком.	Сп. Сам. 10. Прагнення завоювати авторитет у колективі.	Сп. Сам. 11. Бажання першенствувати серед товаришів по службі.	Сп. Сам. 12. Бажання працювати так, щоб не критикували.	Сп. Сам. 13. Прагнення одержати винагороду (матеріальну, моральну)	Сп. Сам. 14. Бажання краще освоїти свою посаду, спеціальність.	Сп. Сам. 15. Усвідомлення неминучих перевірок, залків, атестації.	
1	3	11	9	1	7	10	12	14	15	13	6	5	2	8	4	
2	5	3	15	9	8	7	14	12	11	4	10	6	1	13	2	
3	9	5	15	6	8	7	13	12	10	11	1	4	2	14	3	
4	6	5	13	2	4	12	15	9	10	7	1	8	11	14	3	
5	4	8	7	3	9	1	10	15	2	11	13	12	14	6	5	
29	1	8	14	4	5	9	15	12	13	10	2	6	3	11	7	
30	10	9	14	2	8	11	13	15	7	5	1	3	6	4	12	
31	13	12	14	4	1	2	15	11	10	6	3	7	8	9	5	
32	8	7	14	6	5	10	13	12	15	9	1	3	2	11	4	
	7,16	6,09	13,44	6,88	4,44	7,88	12,66	10,88	10,97	7,63	3,50	6,19	7,00	11,16	4,13	
	8	4	15	6	3	10	14	11	12	9	1	5	7	13	2	

Таблиця 5

Узагальнених результатів дослідження «спонування до самовдосконалення» різних категорій персоналу освітніх організацій

Параметри «спонування до самовдосконалення»	Адміністрація	Профільна школа	Початкова школа	Колектив А; Пр; Пш
7. Інтерес до своєї професії	12,0	11,3	11,1	11,5
8. Установка опанувати новими професійно важливими якостями.	10,9	9,5	8,7	9,7
14. Бажання краще освоїти свою посаду, спеціальність	10,6	10,3	7,9	9,6
9. Задоволеність власним розвитком	9,9	9,8	7,5	9,0
1. Вимогливість керівників	7,0	8,7	10,3	8,7
6. Почуття відповідальності перед близькими	7,8	9,0	7,4	8,1
2. Вимога колективу	6,9	6,8	10,1	7,9
10. Прагнення завоювати авторитет у колективі	8,8	7,7	7,1	7,8
12. Бажання працювати так, щоб не критикували	6,6	6,3	8,0	7,0
13. Прагнення одержати винагороду (матеріальну моральну)	6,4	6,4	7,6	6,8
4. Прагнення бути не гірше інших	3,6	8,4	7,2	6,4
5. Інтереси просування по службі	7,6	5,3	6,3	6,4
11. Бажання першенствувати серед товаришів по службі	6,8	3,8	3,0	4,5
15. Усвідомлення неминучих перевірок, залків, атестації	4,4	4,1	4,4	4,3
Сп. Сам. 3. Бажання стати висококласним фахівцем	10,9	12,5	13,5	12,3



За результатами аналізу узагальнених результатів (табл. 5 і рис. 1) з'ясовано ієрархію (пріоритетність) спонукань персоналу освітніх організацій до самовдосконалення у професійній сфері:

- 1) «3. Бажання стати висококласним фахівцем».
- 2) «7. Інтерес до власної професії».
- 3) «8. Установка опанувати новими професійно важливими якостями».
- 4) «14. Бажання краще засвоїти посаду, спеціальність».
- 5) «9. Задоволеність власним розвитком».
- 6) «1. Вимогливість керівників».
- 7) «6. Почуття відповідальності перед близькими».
- 8) «2. Вимога колективу».
- 9) «10. Прагнення завоювати авторитет у колективі».
- 10) «12. Бажання працювати так, щоб не критикували».
- 11) «13. Прагнення отримати винагороду (матеріальну, моральну)».
- 12) «4. Прагнення бути не гірше інших».
- 13) «5. Інтереси просування по службі».
- 14) «11. Бажання бути лідером серед товаришів по службі».

15) «15. Усвідомлення неминучих перевірок, заліків, атестації».

Якщо розглянути вище наведений узагальнений результат дослідження персоналу експериментальних освітніх організацій, для прикладу, як показник однієї людини, то з визначеної ієрархії спонукань можна виявити, що її спонукає до самовдосконалення і, які потрібно створити умови, щоб задовольнити потребу в самовдосконаленні.

Отже, за результатами описаного дослідження нами з'ясовано, що саме спонукає персонал освітніх організацій до самовдосконалення як одного з показників сформованості їхньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

У наступних публікаціях розглянемо компоненти дослідження «мотиваційного профілю», однієї із складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників», що є критерієм сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовження у наступному номері.

Будемо вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru



Рис. 1. Стан параметрів спонування до самовдосконалення різних категорій персоналу освітніх організацій



Використані літературні джерела

1. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности [Текст] // Пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

2. Чудакова В. П. Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості [Текст] // Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект: науково-методичний посібник. – К.: ЛОГОС. 2001. – С. 144–168.

3. Чудакова В. П. Психолого-педагогічна технологія експертизи і корекції процесу самовдосконалення особистості членів педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу [Текст] // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Збірн. наук. статей. – К.: ЛОГОС. 2001. – № 4 – С. 38–44.

4. Чудакова В. П. Діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження інтегральної характеристики задоволеності професійною діяльністю як критерій готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатної особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. – 2013. – Ч. 2, продовження. – № 12 (19) грудень. – С. 79–101. – (початок у № 11 (18) за 2013 р.).

5. Чудакова В. П. Інтегральний показник «Інноваційність» – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал. – 2013. – № 8–9 (15–16) (серпень–вересень). – С. 175–191.

6. Чудакова В. П. Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: Щомісячний науково-методичний журнал. – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.

7. Чудакова В. П. Прагнення до самовдосконалення» – показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості. Щомісячний науково-методичний журнал, 2015. – Ч. 1, початок. – № 4 (34) квітень. – С. 47–53.

8. Чудакова В. П. Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи [Текст] / В. П. Чудакова // Управління школою. Видавнича група ОСНОВА, 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

